

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

К.К. Лукьянова

Донецкий национальный университет, г. Донецк

В статье рассматриваются аспекты зарубежного опыта государственного регулирования занятости населения как пример для использования в некоторых странах СНГ. Акцентируется внимание на проблемах в сфере занятости, возникающих в экономически развитых странах, пути решения этих проблем и возможность их использования в постсоветских странах. Важным для стран постсоветского пространства является опыт высокоразвитых стран в решении проблем занятости. Он демонстрирует, что в условиях рыночной экономики жизнеспособность предприятий и эффективность решения проблем занятости населения в значительной степени были обусловлены именно государственным регулированием. Целью статьи является анализ основных направлений государственного и регионального регулирования занятости в зарубежных странах для разработки рекомендаций по использованию зарубежного опыта регулирования занятости в постсоветских странах. В статье приводится статистика по уровню безработицы европейских стран, России, Украины за последние годы. Проанализирован СОЗ (совместный отчет по занятости), который является частью Европейской стратегии занятости, целью которой является увеличение количества и улучшение качества рабочих мест в ЕС. Подробно рассмотрены основные модели регулирования занятости и рынка труда. На основании проведенного исследования зарубежного опыта приведены основные направления обеспечения эффективности государственного управления занятостью населения России и Украины. Однако обязательно при внедрении зарубежного опыта необходимо учитывать как общие процессы, так и особенности и уникальность страны.

Ключевые слова: занятость населения, безработица, рынок труда, программы занятости, модели регулирования занятости, зарубежный опыт.

Реализация зарубежного опыта регулирования развития предприятий малого бизнеса в постсоветских странах существенно усиливает роль предпринимательства в решении проблем занятости населения.

В литературе существует огромный пласт исследований, посвященных различным аспектам занятости. В работах зарубежных классиков экономической мысли Л. Вальраса, Дж. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, В. Ойкена, А. Пигу и др. заложены теоретические основы регулирования занятости населения. Среди российских ученых, исследовавших механизмы регулирования занятости, можно выделить А.О. Вереникина, М.И. Воейкова, В.Е. Гимпельсона, И.Е. Заславского, А.Э. Котляра, Т.М. Малевую, И.С. Маслову, Ю.Г. Одегова, Ф.Т. Прокопова, А.А. Ткаченко, Т.Я. Четвернину и др. Также вопросам занятости посвящено множество работ украинских ученых: С.И. Бандура, Т.А. Заяц, С.П. Калининой, Е.М. Либановой, Г.В. Осовской, И.Л. Петровой, В.М. Петюха и др.

Теперь, когда в странах постсоветского пространства накоплен значительный собственный опыт обеспечения занятости, внимание должны привлечь проблемы, возникающие в этой сфере в других странах. Исследования и решения таких проблем могут значительно снизить риск возникновения осложнений в постсоветских странах.

В Российской Федерации уровень безработицы с 2013 по 2014 гг. немного уменьшился: с 5,5 до 5,2 %, а в 2015 г. незначительно возрос и соста-

вил 5,6 % [1]. Уровень безработицы в Украине в последние годы (в % к экономически активному населению трудоспособного возраста) увеличился с 7,8 % (2013 г.) до 9,7 % (2014 г.) и в IV квартале 2015 г. незначительно уменьшился до 9,5 % (2015 г.) [2]. Уровень безработицы, определенный по методологии МОТ, в 2014 г. в Украине был ниже, чем по странам Евросоюза (9,3 % и 10,2 % соответственно). Однако на Украине в 2015 г. данный показатель незначительно уменьшился и составил 9,1 %, а в ЕС снизился практически до украинского уровня – 9,4 %. Для сравнения приведем показатели по отдельным странам ЕС в 2014 и 2015 гг. соответственно: Австрия – 5,6 и 5,7 %; Нидерланды – 7,4 и 6,9 %; Германия – 5,0 и 4,6 %; Соединенное королевство – 6,1 и 5,3 %; Франция – 10,3 и 10,4 %; Польша – 9,0 и 7,5 %; Греция – 26,5 и 24,9 %; Испания – 24,5 и 22,1 % [3].

Государственная активная политика занятости этих стран предусматривает разработку программ содействия занятости населения; программы занятости регулярно разрабатываются, финансируются и выполняются, учитывая специфику конкретной социально-экономической ситуации.

Разработка программ занятости занимает одно из приоритетных мест в Европейском Союзе. В марте 2015 года Совет ЕС по вопросам занятости, социальной политики, здравоохранения и защиты прав потребителей принял Совместный Отчет по Занятости (СОЗ). Отчет опубликован вместе с Обзором ежегодного роста, и является частью Европейской стратегии занятости, целью которой явля-

ется увеличение количества и улучшение качества рабочих мест в ЕС. В упомянутом СОЗ анализируется ситуация в области занятости в Европе. Среди прочего, в отчете рассматриваются ответные меры государств-членов ЕС на трудности в области занятости и вопросы социальной политики.

СОЗ показывает, что занятость и социальная ситуация по-прежнему вызывает обеспокоенность. Число безработных составляет 24,6 миллионов и число людей, подверженных риску бедности или социальной изоляции, увеличивается. Особенное беспокойство у аналитиков вызывает рост уровня длительной безработицы. Поэтому, в отчете государствам-членам ЕС предлагается продолжить осуществление необходимых реформ для создания улучшенного функционирующего рынка труда, осуществления политики создания долгосрочных и качественных рабочих мест со справедливой заработной платой, достойной защитой занятости и обеспечения безопасности и гигиены на рабочих местах. В отчете рекомендуется обратить внимание на реализацию Гарантий для молодежи. Это значит акцентирование большего внимания на государственные службы занятости и содействие, к примеру, профессионально-техническому образованию и обучению. Государства-члены ЕС должны обеспечить бизнес-структуры благоприятными условиями для того, чтобы они смогли предоставить места для прохождения производственной практики, и, тем самым, содействовать плавному переходу от получения образования к трудоустройству. В СОЗ также говорится, что инвестирование в человеческий капитал через образование и обучение вызывает рост производительности труда. Согласно отчету, государства-члены ЕС работали над принятием мер, направленных на совершенствование трудовых навыков и на содействие образованию взрослых. Некоторые страны приняли меры, которые были направлены на улучшение систем начального, среднего и высшего образования, в то время как другие рассматривали вопросы относительно общей стратегии образования. Странам рекомендовано по-прежнему продолжать формировать свои системы профессионально-технического образования и обучения в целях повышения производительности труда работников.

Кроме того, в СОЗ предлагается предоставить больше налоговых льгот бизнесу для содействия созданию рабочих мест. Некоторые государства-члены ЕС уже пытались сделать это посредством временного найма и субсидий, предоставляемых компаниям как поощрение за найм новых сотрудников. Отчет также напоминает обо все еще существующем гендерном разрыве, несмотря на то, что действия для усиления занятости женщин и гармоничного соотношения между работой и семейной жизнью, были предприняты. Указано, что должен существовать доступ к недорогим и качественным услугам по уходу за детьми, к гибкому

графику работы и к достойной политике предоставления отпусков. Наконец, в СОЗ рекомендуется улучшить систему социальной защиты, включая схемы минимального дохода и выплат пособий по безработице, что позволит увеличить активность тех, кто имеет доступ к рынку труда и защитить тех, кто наиболее отдален от него [4].

Значительную роль в реализации политики занятости в странах ЕС играет региональная политика, ориентированная на уменьшение разрыва между уровнями развития разных регионов, на ликвидацию отставания развития «депрессивных» европейских территорий (как правило, это периферийные зоны, отдаленные сельские и горные территории). Цель такой политики – уменьшить имеющиеся региональные диспропорции в экономическом и социальном развитии, в уровнях занятости населения и предотвратить возникновение региональных дисбалансов в странах ЕС. Совместная региональная политика стран ЕС является составляющей европейской структурной политики и называется – политика «сплочения». Основным средством достижения «сплочения» в большинстве стран ЕС является создание для жителей различных регионов примерно равных условий доступа к факторам производства, включая капитал, труд, образование и услуги.

Исследователи различают пять моделей регулирования занятости и рынка труда: американская (США), шведская (скандинавские страны), англосаксонская (Великобритания, Канада, Ирландия), континентальная или немецкая (Германия, Австрия, Бельгия, Нидерланды, Швейцария, частично Франция), японская. Однако некоторые исследователи группируют страны иначе, например, не выделяют отдельно американскую модель, а включают ее в англосаксонскую [5, с. 125].

Основой американской модели является субсидиарный тип социально-трудовых отношений, ориентация работника на достижение личного успеха и самореализацию. Эта модель характеризуется децентрализацией рынка труда и законодательства по вопросам занятости и социального обеспечения; высоким уровнем контроля за наемным работником со стороны работодателя; высокой географической и профессиональной мобильностью работников; относительно высоким уровнем безработицы.

Профессиональная карьера связана, прежде всего, с изменением места работы, соответственно, эта модель отличается высоким уровнем мобильности. Уровень заработной платы устанавливается на основе квалификации работ и их сложности, продвижение по службе, как правило, не связано с расширением профессионально-квалификационного профиля. Значительное внимание уделяется вопросам профессиональной ориентации. Существуют как частные агентства, так и специальные центры профориентации при колледжах и универ-

ситетах. При министерстве труда США создано 1200 государственных центров профориентации и профотбора, через которые ежегодно проходит более 1 млн. подростков. Следствием является снижение затрат на подготовку специалистов на 30–40 %, а каждый доллар, вложенный в разработку тестов профессионального отбора, создает экономический эффект в одну тысячу долларов [6, с. 251].

США традиционно имеют достаточно высокий уровень безработицы. Необходимо заметить, что на ее уровень существенно влияет фрикционная безработица. Это вполне объяснимо при широком и динамичном рынке труда, на котором работники активно меняют не только место работы, а и профессию. Например, в этой стране около 10 % работников меняют профессию в течение года. Кроме того, страна в течение многих лет удерживала первое место в мире по количеству создаваемых ежегодно рабочих мест. Эти факторы способствовали тому, что безработица воспринимается населением как распространенное, но не угрожающее явление.

Поскольку в ряды безработных в США попадают преимущественно неквалифицированные или малоквалифицированные работники, то рабочие места, которые для них создаются, достаточно низкого качества. К основным направлениям современной политики занятости США относятся: улучшение качества рабочих мест в аспекте повышения уровня оплаты труда, перспектив профессионального роста и обогащение содержания труда. Государственная политика США, прежде всего, направлена на стимулирование роста занятости и увеличения количества рабочих мест, подготовку и переподготовку работников, содействие найму рабочей силы.

В практике европейских государств и США накоплен значительный опыт создания и функционирования агентств регионального развития, которые в значительной степени способствуют решению проблем занятости населения. Наиболее распространенной является такая организационная форма агентства регионального развития, как государственная инвестиционная корпорация. В основу ее деятельности возложена политика концентрации государственных инвестиций, которые направлены на развитие городов, а города, в свою очередь, осуществляли положительное экономическое и социальное влияние на отсталую периферию.

Шведская модель основывается на трех основных принципах:

- достижение полной занятости трудоспособного населения;
- предоставление социальных гарантий населению;
- обеспечение равных возможностей достижения благосостояния.

Характерной чертой шведской модели является предупреждение безработицы, а не борьба с ее последствиями. Правительство страны в социальной политике особое внимание уделяет, в частности, разработке мероприятий, направленных на создание новых рабочих мест, в основном в государственном секторе экономики; координацию миграции населения и рабочей силы путем предоставления субсидий и кредитов на переезд семей из районов с избытком рабочей силы в районы, где есть вакантные места; обеспечивая оперативный доступ населения к своевременной информации об имеющихся вакантных местах и тому подобное.

На мероприятия, связанные с проведением политики в сфере занятости, тратится почти 3 % ВВП и 7 % бюджета. Успех Швеции в достижении полной занятости был достигнут именно благодаря этому [7, с. 13].

Главной особенностью этой политики в сфере занятости Швеции является то, что 70 % средств здесь тратят:

- на проведение профессиональной подготовки и переподготовки лиц, оставшихся без работы или тех, кому грозит безработица;
- создание новых рабочих мест, в основном в государственном секторе экономики;
- обеспечение географической мобильности населения и рабочей силы;
- обеспечение населения информационными услугами на базе компьютерных банков данных о вакантных местах по регионам страны;
- поощрение развития мелкого предпринимательства путем предоставления государственных кредитов и субсидий.

В Швеции действуют государственные региональные компании, которые принимают долевое участие в реконверсии предприятий и организации производства новых товаров, поддерживают малые и средние предприятия, что в значительной степени способствует решению проблем занятости.

Англосаксонская модель предполагает преимущественно пассивный характер государственной политики занятости, высокую долю частных предприятий и общественных организаций в предоставлении социальных услуг. Поскольку декларируемые на государственном уровне меры регулирования занятости впервые начали внедряться именно Великобританией, рассмотрим их общие направления в историческом аспекте.

Бывший британский премьер Т. Блэр убеждал коллег, что статистика в деле создания новых рабочих мест – плохой помощник. По его мнению, трудоустройство – проблема индивидуальна, расчеты и цифры не способны помочь конкретному безработному найти свое место в жизни.

В середине 30-х годов XX века для реализации рекомендаций, предоставленных Дж. М. Кейнсом правительству Англии, в этой стране был

создан Национальный Совет экономического развития. Для вывода экономики из кризисного состояния Кейнс предлагает как решительное вмешательство государства, так и искусственное применение государственных расходов, например, строительство дорог, освоение новых территорий с целью создания рабочих мест (общественные работы).

Одной из задач Национального Совета была разработка государственных экономических и социальных программ, которые должны быть подчинены достижению главной цели – обеспечению полной занятости рабочей силы и повышению жизненного уровня населения.

Нынешняя модель регулирования занятости Великобритании является действенной и эффективной. В ее состав входит несколько взаимосвязанных блоков: сбор и распространение информации о состоянии спроса и предложения на рынке труда, целостная система профессионального обучения и трудоустройства, разработка программ обучения и переобучения для повышения конкурентоспособности на рынке труда женщин и молодежи, разработка целевых программ общественных работ, развитие фондов страхования от безработицы, развитие системы социального обеспечения. В институциональной системе регулирования экономики и социальных отношений Великобритании имеется разветвленная сеть полуправительственных организаций. Вопросами занятости и безработицы занимается Комиссия по рабочей силе, которая выполняет совещательную функцию по отношению к правительству. Сегодня на государственном уровне регулирование занятости осуществляется Департаментом по вопросам занятости.

Заслуживает внимания опыт Великобритании в профориентационной деятельности. Главным координирующим органом в профессиональной деятельности является служба занятости молодежи, состоящая из более чем 3,6 тыс. консультантов и их помощников. Подготовка специалистов в этой сфере проводится в Великобритании с 1949 г.

Для континентальной модели, как и для шведской, характерны стремление к поддержанию высокого уровня занятости, сокращение численности занятых при повышении эффективности труда. Поэтому вопросам занятости и безработицы уделяется первостепенное внимание. Оно вызвано как осознанием государством своей ответственности за состояние на рынке труда, так и причинами социально-политического характера, в частности наличием значительного количества трудовых иммигрантов, которые создают конкуренцию местным работникам. На нивелирование этого явления во Франции направлена, в частности, реализация программы занятости «Новые услуги – новые рабочие места». Среди других мероприятий она предусматривает возмещение государством до

80 % затрат предприятиям на создание новых рабочих мест для молодежи.

Привлекает внимание и система реализации политики занятости Франции. Вопросами занятости занимаются не только на государственном и региональном, а и на отраслевом уровне.

Немецкая (или неолиберальная) модель занятости базируется на активной политике занятости – государство поощряет всех производителей (работодателей), которые создают новые рабочие места, а также поддерживают существующий уровень занятости при модернизации предприятий, предоставляет льготы предприятиям, которые воздерживаются от массовых увольнений работников. В Германии основная часть субсидий направляется кооперативам, которые образовались на базе предприятий-банкротов из безработных, имеющих определенные знания, но не имеющих навыков в организации бизнеса [8, с. 51].

Использование положительного опыта организационно-управленческих основ регулирования занятости в Германии ведет к сокращению безработицы путем создания новых рабочих мест и может дать двойной эффект как в экономическом, так и в социальном развитии. Во-первых, будут создаваться новые конкурентные продукты и, во-вторых, снизится уровень безработицы и социальное напряжение в постсоветских странах.

В Германии на совершенствование территориальной экономической структуры выделяется около 1 % государственного бюджета, к чему добавляются собственные средства земель и Структурных фондов ЕС. Координатором европейской региональной политики является Комитет регионов, который состоит из представителей региональных и местных органов власти. Комитет регионов играет важную роль в прогнозе тенденций и разработке стратегии регионального развития; вносит свои предложения и коррективы в структурную политику ЕС, привлекая региональные и местные органы власти в процесс принятия решений на общеевропейском уровне [9, с. 167].

Японской моделью предусматриваются гарантии занятости работникам в течение всей трудовой жизни, увеличение всех видов выплат в зависимости, прежде всего, от стажа работы. Уровень безработицы в Японии в течение последних лет составляет 3–3,5 %. Однако отечественные ученые отмечают, что это модель, которая может быть реализована в специфической ментальной среде, несмотря на то, что условия жизни отличаются от западноевропейских, российских и украинских стандартов.

Система трудовых отношений в Японии основывается на «пожизненном найме». Что касается сокращения трудовых затрат на рабочую силу, то в японских фирмах это осуществляется благодаря перемещениям внутри предприятия или между предприятиями, а не за счет увольнения работни-

ков, как это осуществляют американские фирмы. Рынок труда Японии характерен тем, что молодых людей принимают на работу в первую очередь, а людей старшего поколения принудительно увольняют, что требует внимательного рассмотрения при применении в постсоветских странах.

Роль государственной службы занятости должна расти, прежде всего, в прогнозировании структурных сдвигов в экономике региона и разработке соответствующих потребностям региона программ трудоустройства. В последнее время все большее распространение приобретают именно гибкие и нестандартные формы занятости. Так, в странах ЕС треть рабочей силы охвачена гибкой занятостью.

Гибкая занятость предназначена оптимизировать количество рабочего времени, время начала и окончания рабочего дня, создать гибкие рабочие места. Широкое распространение в развитых странах получил такой вид гибкой и НФЗ (новой формы занятости), как частичная занятость. Например, при необходимости расширить режим работы предприятия и привлечь к работе в «часы пик» дополнительные рабочие руки, чтобы снизить нагрузку на работающих и лучше удовлетворить потребности клиентов и др., для рабочих – с возможностью иметь условия работать с учетом ресурсов здоровья, необходимости подготовки к выходу на пенсию, совмещать работу с воспитанием детей и тому подобное [10, с. 68]. Причины распространения этой концепции занятости связаны с необходимостью решения проблемы безработицы, поиска новых источников рабочей силы и оптимизации ее использования, что актуально для стран, где происходит процесс старения населения).

Выводы. В контексте проанализированного зарубежного опыта основными направлениями обеспечения эффективности государственного управления занятостью населения является сбор и распространение информации о состоянии спроса и предложения на рынке труда; целостная система профессионального обучения и переподготовки лиц, оставшихся без работы или тех, кому грозит безработица; система налоговых льгот для содействия созданию рабочих мест; программы обучения и переобучения для повышения конкурентоспособности на рынке безработных; разработка региональных программ занятости населения и целевых программ общественных работ; развитие системы социального обеспечения. Зарубежный опыт организации общественных работ позволяет более рационально использовать рабочую силу, создавать временную занятость безработного населения как на региональном уровне, так и при реализации проектов общегосударственного характера.

Адаптация зарубежного опыта к постсоветским условиям и его внедрение должно учитывать как общие процессы, так и особенности и уникальность страны. В постсоветских странах, на-

пример, широкому использованию общественных работ мешают, с одной стороны, отсутствие средств в местных бюджетах, незаинтересованность предприятий в организации этих работ вследствие ограниченной потребности в рабочей силе, с другой стороны – непопулярность таких работ среди незанятых граждан по причине того, что это временно, не соответствует квалификационному уровню и по причине психологической неприемлемости.

Однако, несмотря на различные препятствия, в постсоветских странах борются с безработицей, разрабатывают государственные и региональные социально-экономические программы, которые подчинены достижению главной цели – обеспечению полной занятости рабочей силы и повышению жизненного уровня населения.

Литература

1. Федеральная служба государственной статистики: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
2. Экспресс-выпуск. Государственная служба статистики Украины: экономическая активность населения в 2014 г., в IV квартале 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Евростат. Общий уровень безработицы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat>
4. Новый Совместный Отчет по Занятости Европы. Реформы рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.csee-etuice.org/ru/>
5. Дружинина, В.В. Обеспечение сбалансированности местного рынка труда: зарубежный опыт / В.В. Дружинина // Научный Вестник Херсонского государственного университета. – 2014. – № 6. – С. 124–128.
6. Зайцева, К.В. Управление трудовой занятостью в условиях смешанной экономики: монография / К.В. Зайцева. – Донецк: МЧП «ВИК», 2003. – 294 с.
7. Никольская, Г.К. Влияние глобализации экономических связей на состояние рынка труда в США / Г.К. Никольская // Труд за рубежом. – 2000. – № 1. – С. 13–16.
8. Туленков, М.В. Организационно-управленческие основы регулирования занятости в Германии / М.В. Туленков // Бюл. ИПК ГСЗУ. – 2004. – № 1. – С. 50–54.
9. Белоус, И. Опыт стран ЕС в сфере социальной поддержки населения / И. Белоус // Мир финансов. – 2006. – № 4. – С. 165–169.
10. Афонин, Е.А. Социальная сфера и проблемы государственного управления / Е.А. Афонин, В.О. Чмыга // Экономика и государство. – 2007. – № 1. – С. 67–69.

Лукьянова Ксения Константиновна. Аспирант очной формы обучения кафедры «Управление персоналом и экономика труда», Донецкий национальный университет (г. Донецк), ksenia979@rambler.ru

Поступила в редакцию 20 июня 2016 г.

DOI: 10.14529/em160315

INTERNATIONAL PRACTICES OF EMPLOYMENT REGULATION

K.K. Lukianova

Donetsk National University, Donetsk

This article discusses some aspects of international practices of the state regulation of employment as an example for their use in some CIS countries. Special attention is paid to the problems of employment in developed countries, ways of solution to the problems and the possibility of their use in the post-Soviet countries. The experience of highly developed countries in solving employment problems is important for the post-Soviet countries. It shows that within a market economy the viability of enterprises and the efficiency of solving employment problems are largely driven by state regulation. The aim of the article is to analyze the main directions of state and regional regulation of employment in foreign countries in order to develop some recommendations on the use of international practices of regulation of employment in the post-Soviet countries. The article presents some statistics on the unemployment rate of the European countries, Russia and Ukraine in recent years. The JER (Joint Employment Report) is analyzed in the article, which is part of the European Employment Strategy and which aims to increase the quantity and improve the quality of jobs in the EU. Basic models of employment regulation and labor market are considered in detail. The main directions of performance assurance of government control of Russian and Ukrainian employment are introduced based on the research of international practices. However, when implementing international practices, both common processes and some unique characteristics of a certain country should be taken into account.

Keywords: employment, unemployment, labor market, employment programs, models of employment regulation, international practices.

References

1. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki: Rynok truda, zanyatost' i zarabotnaya plata* [The Federal State Statistics Service: The labor market, employment and wages]. Available at: <http://www.gks.ru>
2. *Ekspress-vypusk. Gosudarstvennaya sluzhba statistiki Ukrainy: ekonomicheskaya aktivnost' naseleniya v 2014 g., v IV kvartale 2015 g.* [Express Edition. State Statistics Service of Ukraine: economic activity of the population in 2014, in the IV quarter of 2015]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. *Evrostat. Obshchiy uroven' bezrabotitsy* [Eurostat. Overall unemployment rate]. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat>
4. *Novyy Sovmestnyy Otchet po Zanyatosti Evropy. Reformy rynka truda* [New Joint Report on Employment in Europe. Labor market reforms]. Available at: <https://www.csee-etuice.org/ru/>
5. Druzhinina V.V. Obespechenie sbalansirovannosti mestnogo rynka truda: zarubezhnyy opyt [Assurance of balancing the local labor market: international practices]. *Nauchnyy Vestnik Khersonskogo gosudarstvennogo universiteta* [Scientific Bulletin of Kherson State University.], 2014, no. 6, pp. 124–128.
6. Zaytseva K.V. *Upravlenie trudovoy zanyatost'yu v usloviyakh smeshannoy ekonomiki* [Employment management under conditions of mixed economy]. Donetsk, 2003. 294 p.
7. Nikol'skaya G.K. Vliyanie globalizatsii ekonomicheskikh svyazey na sostoyanie rynka truda v SShA [The impact of globalization of economic relations on the state of the American labor market]. *Trud za rubezhom* [Foreign labor], 2000, no. 1, pp. 13–16.
8. Tulenkov M.V. Organizatsionno-upravlencheskie osnovy regulirovaniya zanyatosti v Germanii [Organizational and managerial bases of the employment regulation in Germany]. *Byul. IPK GSZU* [Bul. IPK GSZU], 2004, no. 1, pp. 50–54.
9. Belous I. Opyt stran ES v sfere sotsial'noy podderzhki naseleniya [Belous I. The EU's experience in the sphere of social support of the population]. *Mir finansov* [World of finances], 2006, no. 4, pp. 165–169.
10. Afonin E.A. Sotsial'naya sfera i problemy gosudarstvennogo upravleniya [Social sphere and government control problems]. *Ekonomika i gosudarstvo* [Social sphere and government control problems // Economics and Government], 2007, no. 1, pp. 67–69.

Ksenia K. Lukianova, full-time PhD student, Department of HR-Management and Labor Economics, Donetsk National University (Donetsk), ksenia979@rambler.ru

Received 20 June 2016

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2016. – Т. 10, № 3. – С. 109–115. DOI: 10.14529/em160315

FOR CITATION

Lukianova K.K. International Practices of Employment Regulation. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2016, vol. 10, no. 3, pp. 109–115. (in Russ.). DOI: 10.14529/em160315
